

**Автор:**

**Бурова Екатерина Валерьевна**

ассистент, аспирант

ФГБОУ ВО «Российский государственный

аграрный университет – МСХА им. К.А. Тимирязева»

г. Москва

## **КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ООО «КЕРАМИК АГРО» КИРОВСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные вопросы эффективности использования трудовых ресурсов на примере сельскохозяйственной организации. Автором подчеркнута необходимость качественного и количественного анализа трудовых ресурсов в сопоставлении. Отражены основные проблемы использования трудовых ресурсов Калужской области; определены критерии, которыми характеризуются трудовые ресурсы организации. При написании статьи были использованы следующие методы: индуктивные и дедуктивные, математические, анализа, обобщения и описания. В заключение приведены основные резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов, такие как повышение квалификации кадров, улучшение условий труда, разработка эффективной системы оплаты и др.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, количественная и качественная оценки, анализ, персонал, эффективность, резервы.*

Приоритетные национальные проекты, концепции и стратегии развития России выдвинули приоритетные направления развития сельского хозяйства, предъявляя особые требования к качеству и повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов [2, с. 25].

От качества и эффективности использования трудовых ресурсов зависят конкурентоспособность и результаты деятельности хозяйствующих субъектов. Распоряжением Правительства РФ №696-р от 20 апреля 2015 года [7] утверждён

перечень регионов (в состав включена Калужская область), привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным.

В Калужской области приоритетность анализа трудовых ресурсов регулируются следующими нормативно-правовыми документами: Постановлением Губернатора Калужской области от 28 января 2015 г. №21 «О министерстве труда и социальной защиты Калужской области»; Приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 10 ноября 2016 года №1541-П «Об организации работы с персональными данными в министерстве труда и социальной защиты Калужской области», Постановлением Правительства Калужской области от 15 декабря 2008 г. №487 «О стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 года» в ред. от 23.01.2015 г [6].

Трудовые ресурсы обладают качественной и количественной характеристиками. Количественная оценка характеризуется общей численностью трудоспособного населения и количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда. Качественный аспект определяется следующими показателями: состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения; качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня общеобразовательной и профессионально – квалификационной подготовки трудоспособного населения [4, с. 203].

Анализу трудовых ресурсов уделяют внимание многие ученые. По методике А.Д. Шеремета, основные задачи анализа трудовых ресурсов можно разделить на три области, которые включают область использования рабочей силы (исследование численности, состава и структуры трудовых ресурсов); производительности (уровень производительности труда и выявление резервов) и область оплаты труда (формы и системы оплаты труда) [5, с. 96].

В настоящее время необходим полный и своевременный анализ трудовых ресурсов, изучение и оценка обеспечения организаций данными ресурсами, а резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного использования.

Целью анализа использования трудовых ресурсов является определение численности и состава работников организации, а также выявление резервов производительности труда [4, с. 201] при решении следующих задач:

- 1) анализ качественного состава и структуры трудовых ресурсов;
- 2) изучение движения работников организации;
- 3) анализ фонда заработной платы и оценка эффективности использования средств на оплату труда;
- 4) оценку обеспеченности организации трудовых ресурсов;
- 5) разработку мер по рациональному использованию рабочей силы в производстве и увеличение производительности труда [4, с. 115].

Источники информации для проведения анализа: бухгалтерский баланс (форма №1); отчет о финансовых результатах (форма №2); отчет о численности и заработной плате работников организации (форма №5-АПК) и первичные документы по учету кадров в ООО «Керамик Агро» Кировского района Калужской области. В таблице 1 отражены результаты анализа состава и структуры трудовых ресурсов ООО «Керамик Агро».

Таблица 1

#### Состав и структура трудовых ресурсов ООО «Керамик Агро»

Подразделение	Количество, чел.		Удельный вес, %		Абсолютное изменение (+, -)	Темп роста, %
	2010 г.	2015 г.	2010 г.	2015 г.		
Основное производство	21	27	30,0	31,8	6	1,3
Вспомогательное производство	19	19	27,2	22,4	0	0
Обслуживающие хозяйства	12	16	17,1	18,8	4	1,3
Управленческий аппарат	5	7	7,1	8,2	2	1,4
Снабженческо-сбытовой аппарат	13	16	18,6	18,8	3	1,2
Всего работников	70	85	100	100	15	1,2

Рост численности персонала в 2015 году к уровню 2010 г. на 1,2%, управленческого аппарата – на 1,4% обусловлен расширением производства

вследствие открытия цеха по производству и переработке молока, принятием в штат бухгалтера и руководителя цеха по производству и переработке молока.

С качественной стороны трудовые ресурсы характеризуются уровнем образования, профессионально-квалификационной подготовкой, качеством здоровья, духовным и нравственным уровнем трудоспособного населения, а также творческим потенциалом и мобильностью [2, с. 28].

Качественный уровень трудовых ресурсов зависит от их половозрастной характеристики, уровня образования и стажа работы (таблица 2).

Таблица 2

Показатели, характеризующие качественный состав трудовых ресурсов  
ООО «Керамик Агро» за 2010–2015 гг.

Показатели	2010 г.		2011 г.		2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
Возрастные группы												
До 20 лет	2	2,9	1	1,3	2	2,6	2	2,5	2	2,5	2	2,4
20 – 30 лет	11	15,7	15	19,7	16	20,8	18	22,5	18	22,5	21	24,7
30 – 40 лет	24	34,3	24	31,6	24	31,2	24	30	24	30	26	30,6
40 – 50 лет	18	25,7	19	25	19	24,7	19	23,8	19	23,8	19	22,4
50 – 60 лет	12	17,1	14	18,5	13	16,9	14	17,5	14	17,5	14	16,4
Свыше 60 лет	3	4,3	3	3,9	3	3,8	3	3,7	3	3,7	3	3,5
Итого	70	100,0	76	100,0	77	100,0	80	100,0	80	100,0	85	100,0
Половой состав												
Мужчины	24	34,3	27	48,7	27	35,1	29	36,3	29	36,3	32	37,6
Женщины	46	65,7	49	64,3	50	64,9	51	63,7	51	63,7	53	62,4
Итого	70	100,0	76	100,0	77	100,0	80	100,0	80	100,0	85	100,0
Образовательный состав												
Среднее общее	16	22,9	18	23,7	18	23,4	19	23,8	19	23,8	21	24,7

Среднее профессиональное	32	45,7	34	44,7	35	45,5	36	45	36	45	37	43,5
Высшее	22	31,4	24	31,6	24	31,1	25	31,2	25	31,2	27	31,8
Итого	70	100,0	76	100,0	77	100,0	80	100,0	80	100,0	85	100,0
Стаж работы в ООО «Керамик Агро»												
До 5 лет	12	17,1	18	23,7	19	24,7	22	27,5	22	27,5	23	27,1
5 – 15 лет	35	50	35	46,1	35	45,5	35	43,8	35	43,8	37	43,5
Свыше 15 лет	23	32,9	23	30,2	23	29,8	23	28,7	23	28,7	25	29,4
Итого	70	100,0	76	100,0	77	100,0	80	100,0	80	100,0	85	100,0

Анализируя возрастные группы работников, можем отметить, что 31,3% в структуре занимают работники в возрасте от 30 до 40 лет, с опытом работы от 5 до 15 лет (35%). Доля женщин в общей численности работников составила 52,6%, мужчин – 47,4%. Почти 45% со средним профессиональным, 18,5% – средним и 36,6% – высшим образованием.

В качестве резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов хозяйствующего субъекта определены следующие:

- 1) снижение текучести кадров;
- 2) оптимизация численности и соответствие профессионально-квалификационным характеристикам;
- 3) совершенствование организации труда;
- 4) улучшение условий труда;
- 5) снижение трудоемкости продукции за счет автоматизации и механизации производства;
- 6) повышение квалификации кадров;
- 7) разработка эффективной системы оплаты труда и экономически обоснованной системы вознаграждений;
- 8) социальное развитие хозяйствующего субъекта и т. д.

В заключение следует отметить, что необходимость совершенствования методических подходов анализа количественного и качественного состава, обосно-

вании мероприятий по эффективному использованию трудовых ресурсов остается одним из важнейших направлений деятельности всех субъектов хозяйствования России [1, с. 32].

### ***Список литературы***

1. Бурова Е.В. Коэффициент Д. Тобина – инструмент оценки интеллектуального капитала // Материалы международной научно-практической конференции «Перспективы развития экономической безопасности, анализа и аудита в современной России» (16 ноября 2016 г., Москва). – М., 2016. – С. 32–35.
2. Ефимова Л.А. Развитие человеческого капитала – основа модернизации сельского хозяйства / Л.А. Ефимова // Экономика сельского хозяйства России. – 2016. – №5. – С. 24–29
3. Ефимова Л.А. Рынок труда в России: состояние и перспективы: монография. – М.: Изд-во РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, 2014. – 169 с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособ. – Минск: Новое знание, 2002. – 704 с.
5. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учеб. – М.: Инфра-М, 2011. – 352 с.
6. Постановление правительства Калужской области от 15.12.08 №487 «О стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/972215286> (дата обращения: 05.10.2017).
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. №696-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru> (дата обращения: 05.10.2017).